

O novo contrato de trabalho do empregado doméstico

Lucas Raggi Tatagiba Cordeiro

Advogado.

Rúbia Zanutelli de Alvarenga

Doutora em Direito pela PUC Minas. Coordenadora de Pesquisa e Professora de Direito do Centro de Ensino Superior de Vitória (Cesv). Advogada.

Resumo: O presente artigo visa abordar as recentes conquistas do trabalhador doméstico na seara do Direito do Trabalhista e Previdenciário. Nesta oportunidade, serão abordados aspectos fundamentais como: o trabalho doméstico ao longo da história; requisitos da relação empregatícia doméstica; o trabalho decente; os direitos dos trabalhadores domésticos após a Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013; a Instrução Normativa (IN) nº 110 de 2014 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a efetividade dos direitos dos trabalhadores domésticos.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Trabalhador doméstico. Emenda Constitucional nº 72/2013.

Sumário: Introdução – **1** O trabalho doméstico ao longo da história – **2** Requisitos da relação empregatícia doméstica – **3** O trabalho decente – **4** Os direitos dos trabalhadores domésticos após a EC nº 72/2013 – **5** A Instrução Normativa nº 110 de 2014 do MTE e a efetividade dos direitos dos trabalhadores domésticos – Conclusão – Referências

Introdução

O tema do presente artigo é de suma importância dada a sua abrangência em virtude do grande contingente de trabalhadores domésticos no Brasil, bem como por suas recentes conquistas a partir da regulamentação da lei trabalhista em benefício desta categoria.

Nesta oportunidade, serão abordados aspectos fundamentais como: o trabalho doméstico ao longo da história; requisitos da relação empregatícia doméstica; o trabalho decente; os direitos dos trabalhadores domésticos após a Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013; a Instrução Normativa (IN) nº 110 de 2014 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e a efetividade dos direitos dos trabalhadores domésticos.

Em relação ao primeiro aspecto, destaca-se a Abolição da Escravatura no Brasil como um marco histórico relevante por “dar início” à função do trabalhador empregado doméstico sem direitos jurídicos.

Quanto aos demais aspectos contemplados, a tônica é o reconhecimento da evolução jurídica em benefício dos empregados domésticos, partindo da premissa do direito a condições decentes de trabalho pelos mesmos até a efetiva aplicação do que está previsto e regulamentado pela EC nº 72/2013 e pela IN nº 110/2014.

Logo, pretende-se, na oportunidade, deixar clara a atual condição de trabalho digno assegurada pelo novo ordenamento jurídico brasileiro aos milhões de trabalhadores domésticos como um avanço inestimável em sua abrangência, em sua aplicabilidade, em sua importância, em sua importância e em sua humanização pelo respeito ao princípio da dignidade humana previsto na Constituição Federal de 1988, mas que se verificava ainda restrito na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

1 O trabalho doméstico ao longo da história

Primeiramente, é imprescindível afirmar que a discriminação jurídica sofrida pelo empregado doméstico que persistiu durante anos no ordenamento jurídico brasileiro decorre das razões históricas do trabalho doméstico.

Na Antiguidade e na Idade Média, tal trabalho era executado por escravos e servos, em sua maioria, mulheres. Após alguns séculos, não foi diferente no Brasil, pois, desde a colonização do país até a abolição da escravatura, eram as escravas que executavam o serviço doméstico. E, mesmo após a abolição, ficaram resquícios da escravidão, perceptíveis no tratamento carregado de preconceitos em relação àquele que desenvolvia o trabalho doméstico, perdurando por mais de um século.

À época, expressiva parcela de ex-escravos não teve outra saída senão trabalhar como doméstico, tendo em vista a falta de interesse dos senhores de engenho pela proteção a essa mão de obra. Ressalte-se que os escravos eram objeto do senhor do engenho, portanto sendo o trabalhador ex-escravo visto como uma propriedade e não dispendo de qualquer respeito.

Verifica-se que, após a abolição, restou frustrada a expectativa de valorização do empregado doméstico em virtude do preconceito existente. Todo o contexto favoreceu o surgimento de uma discriminação que perdurou por mais de séculos, jurídica e socialmente. Isso se deve, em parte, ao preconceito racial e, em parte, ao preconceito de gênero.¹

O tratamento conferido aos domésticos repercutiu no ordenamento jurídico-trabalhista, de modo que o legislador sempre tratou tal categoria diferentemente. Nem mesmo o Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incluiu o doméstico em seu texto, representando mais um retrocesso discriminatório, conforme se vê no art. 7º, *in verbis*:

¹ Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/livretoplanseq_trabalhodomesticocidadaoa.pdf>. Acesso em: 11 set. 2014.

Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. (Grifo nosso) (Redação dada pelo Decreto Lei nº 8.079 de 11.10.1945)

A respeito, lecionam Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli da Alvarenga:

Nada, além do apego a essa malfadada tradição histórica, justificava o fato de os empregados domésticos não disporem, no Brasil, dos mesmos direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos. Esse costume poderia ter sido facilmente abandonado em 1943. Era preciso apenas o legislador ter excluído do texto da Consolidação das Leis do Trabalho a regra do art. 7º, 'a', ou, melhor ainda, ter estatuído expressamente que todas as regras ali dispostas seriam sim aplicáveis às domésticas. Optou, no entanto, por respeitar a tradição. As casas e os apartamentos brasileiros continuaram a ser construídos e vendidos com “dependência de empregada”.²

E, nas palavras do jurista Maurício Godinho Delgado:

Nesse quadro, apenas no início da década de 1970, com a Lei n. 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei n. 5.859 não mais do que, praticamente, apenas formalizava a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica.³

Assim, com a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, foi disciplinada, pela primeira vez, a situação do empregado doméstico. Entretanto, os direitos garantidos pela referida Lei eram mínimos, o que contribuiu com o apagão legislativo na seara dos direitos juslaborais dessa categoria.

Não obstante a Constituição Federal de 1988 ter sido fundamental para o reconhecimento do trabalho doméstico assalariado, a própria Carta Magna, em seu art. 7º, discriminava o trabalhador ao individualizar, no parágrafo único, essa categoria de trabalhador — não sendo abarcada como trabalhador urbano e doméstico — e ao garantir uma quantidade menor de direitos.

Veja-se: “Art. 7º - São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social” (CF/88, antes da EC nº 72/2013).

² BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013* - Curitiba: Juruá, 2013, p. 126.

³ Id., p. 126.

O fato de o Brasil não ratificar a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que equipara os direitos dos domésticos aos dos demais trabalhadores, demonstra a negligência em relação à categoria profissional e a falta de coragem para se derrubarem velhos obstáculos.

Segundo Almiro Eduardo de Almeida e Valdete Souto Severo, a Convenção nº 189 da OIT propõe “uma mudança de postura com o reconhecimento tardio da condição de trabalhadores, das pessoas que estão dentro das nossas casas, limpando nossos banheiros, cozinhando nossa comida e cuidando de nossos filhos”.⁴

Evidentemente, seria necessário um esforço legislativo brasileiro para uma adequação às normas internacionais, mas nada foi feito. Abstrai-se, positivamente, da negativa brasileira quanto à ratificação, que foi dada maior atenção à categoria de modo a impulsionar alterações legislativas no sentido de garantir mais direitos.

Para Alessandra Barichello Boskovic e Marco Antônio César Villatore:

Este diploma internacional, contudo, encontrou resistência jurídica para implementação no Brasil. A grande divergência existente entre o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e a orientação estabelecida pela OIT resta evidenciada quando da análise do artigo 10 do diploma internacional: a obrigação atribuída aos Estados Membros de garantir igual tratamento jurídico aos empregados domésticos e aos empregados em geral.⁵

A título demonstrativo do lento caminhar legislativo rumo à garantia de mais direitos à categoria dos trabalhadores domésticos, pode-se inferir a tímida alteração que facultou o acesso do empregado ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por meio da Lei nº 10.208 de 2001. Ora, facultar direitos a uma classe hipossuficiente é o mesmo que manter a situação inalterada. Dentre elas, algumas outras alterações procuraram amenizar, sem sucesso, a situação precária dos direitos dos trabalhadores domésticos.

Veja-se: “Art. 3º-A - É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento” (Incluído pela Lei nº 10.208 de 2001).

Boucintas Filho ainda declara: “Poucos empregadores domésticos efetivamente optaram por contribuir para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço de

⁴ ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. *Diarista: um empregado em busca de vínculo*. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72*, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013, p. 67.

⁵ BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. *A Convenção n. 189 da OIT, a Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Trabalho Doméstico no Brasil – Análise Socioeconômica*. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga; TEIXEIRA, Érica Fernandes Teixeira (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013, p. 246.

suas domésticas, requisito indispensável para que a elas fosse assegurado o seguro-desemprego”.⁶

Neste diapasão, somente em 2013, por meio da Emenda Constitucional nº 72, obteve-se avanço na legislação em defesa dos empregados domésticos. Ou seja: a EC nº 72 buscou acabar com a discriminação legalmente autorizada pela Carta Magna de 1988 com relação a essa categoria ao conferir mais direitos que a aproximou dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Veja-se:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: Art. 7º, Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (EC nº 72/2013)

Em virtude do novo contexto, devem-se analisar, criticamente, as mudanças trazidas pelo novo texto constitucional, para verificar se realmente será possível vencer as barreiras do preconceito e se efetivamente representa a última vitória desta classe de trabalhadores.

2 Requisitos da relação empregatícia doméstica

O trabalho doméstico é uma forma atípica de relação de emprego, uma vez que não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, estando disposta em legislação específica, qual seja a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Conceitua-se “trabalhador doméstico” como a pessoa física que presta serviços de natureza contínua e com finalidade não lucrativa, por parte do empregador; a pessoa física, no âmbito residencial, consoante o disposto no art. 1º da supra-mencionada Lei e no art. 7º, ‘a’, da CLT: “Art. 1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”.

Ainda ressalte-se que, como toda relação de emprego, parte do conceito é extraída dos arts. 2º e 3º da CLT.

⁶ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 126.

Vejam-se:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Na lição de Maurício Godinho Delgado, em se tratando da relação empregatícia dos domésticos, existem os elementos fático-jurídicos gerais de toda relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação), o elemento fático-jurídico da não eventualidade (que no caso em comento refere-se à efetiva continuidade do serviço) e, por fim, os elementos fático-jurídicos especiais (finalidade não lucrativa dos serviços, prestação laboral à pessoa ou à família e âmbito residencial de prestação laborativa).⁷

De tal maneira, a relação empregatícia deve ser entre pessoas físicas (empregado e empregador), com a exigência de o empregado possuir idade superior a 18 anos, por força do Decreto nº 6.481, de 2008, que regulamentou os arts. 3, alínea 'd', e 4º da Convenção nº 182 da OIT, proibindo o trabalho doméstico infantil, salvo exceções contidas no próprio decreto. “A Convenção nº 182 da OIT, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 178/99, foi regulamentada pelo Decreto nº 3.597/2000 e proíbe o trabalho doméstico aos menores de 18 anos, por considerá-lo uma das piores formas de trabalho infantil”.⁸

Além disso, deve-se respeitar a pessoalidade, pela qual a obrigação de fazer do empregado contratado é infungível por suas qualidades pessoais.

Ainda como leciona o citado doutrinador, o elemento fático-jurídico da não eventualidade refere-se, segundo a melhor doutrina e interpretação, à efetiva continuidade do serviço, o que possibilita abarcar as diaristas na categoria de empregados domésticos.⁹

Em ordem de complementar os elementos, incluem-se aqueles considerados fático-jurídicos especiais, englobando a finalidade não lucrativa dos serviços, uma vez que o empregador não vislumbra auferir lucro com a prestação do serviço do empregado. No rol de elementos, também são inseridos: a prestação laboral à pessoa ou à família (pessoa jurídica não pode ser empregador) e o âmbito residencial de prestação laborativa — o que traz a particularidade desta relação de emprego, que

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 372-380.

⁸ COSTA MACHADO, Antônio Cláudio (Org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). *CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. 5. ed. São Paulo: Manole, 2014, p. 12.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 374-376.

reside na proximidade entre empregado e empregador no tocante à intimidade, pois os serviços serão prestados no ambiente do convívio familiar.

3 O trabalho decente

Conforme entendimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização, quais sejam: a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social; o fortalecimento do diálogo social; e o respeito aos direitos no trabalho. Além disso, busca-se a efetiva aplicação das Normas Internacionais do Trabalho visando à melhoria das condições de trabalho e à proteção social.¹⁰

Cumprido salientar que o respeito aos direitos no trabalho, ideia oriunda da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada em 1998, tem grande abrangência, incumbindo-se de tarefas sérias, como: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil, a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e, ainda, a busca pela liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Assim, a OIT toma o posicionamento de que o trabalho decente resume as aspirações das pessoas quanto às suas vidas profissionais. Trata-se de oportunidade de trabalho produtivo com remuneração justa, resguardada a segurança no trabalho e a proteção social para as famílias, objetivando sempre as melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e de integração social.

Desde a sua fundação, a OIT desenvolve e mantém um sistema de normas internacionais do trabalho, que visam à promoção de oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.¹¹

Neste sentido, vislumbra-se um ambiente com liberdade para as pessoas expressarem as suas preocupações, organizarem e participarem nas decisões que afetam suas vidas. Valoriza-se, também, a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens, abolindo a ideia de qualquer preconceito.

No viés desta temática, José Claudio Monteiro de Brito Filho afirma que, em primeiro lugar, devem sempre ser respeitadas as condições de salubridade e de segurança, ao colocar a qualidade de vida como aspecto fundamental de qualquer atividade. Além disso, deve imperar a igualdade de oportunidades no ambiente laboral, promovendo um ambiente democrático. Segundo o professor, é imprescindível

¹⁰ Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 13 set. 2014.

¹¹ Disponível em: <<http://www.unesdoc.unesco.org/images/0022/002254/225435por.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2014.

a justa remuneração, compreendendo o único meio de subsistência do empregado, além de uma jornada laboral que possibilite o repouso e a saúde física e mental. O citado jurista prossegue tratando da imperiosidade de se proibir o trabalho infantil (por sua nocividade ao desenvolvimento humano), da necessidade de alcançar a liberdade sindical (no plano coletivo) e a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (no plano da seguridade social).¹²

Como se pode observar até este ponto, antes da EC nº 72/2013, não era possível considerar o trabalho doméstico como decente e digno, uma vez que havia restrição aos trabalhadores domésticos na percepção de diversos direitos trabalhistas básicos. Isso porque tais direitos não eram estendidos à categoria dos domésticos, o que tornava o seu trabalho não correspondente aos anseios da proteção juslaboral estabelecida internacional e nacionalmente.

4 Os direitos dos trabalhadores domésticos após a EC nº 72/2013

A Emenda Constitucional nº 72 de 2013 contribuiu, definitivamente, para a maior percepção de direitos aos trabalhadores domésticos, o que os aproximou das demais categorias. Para tanto, deve-se analisar o que outrora era garantido e como ficou o novo parágrafo único do art. 7º com a inclusão de direitos.

Antes, o doméstico tinha apenas alguns direitos garantidos pela Carta Magna, em seu art. 7º, como: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e o descanso remunerado em feriados; gozo de férias anuais remuneradas de 30 dias corridos com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias, em decorrência de nascimento de filho ou em virtude de obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança de até 8 anos de idade, bem como na ocorrência de aborto não criminoso, antes da 23ª semana de gestação, quando a licença será de duas semanas, de acordo com o que estabelece a IN nº 45/2010, do INSS; estabilidade provisória, que vai da confirmação da gravidez a até 5 meses após o parto; depósito facultativo de 8% do FGTS; três parcelas de

¹² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 51-55.

seguro-desemprego no valor 1 salário mínimo em caso de dispensa injusta; licença-paternidade de 5 dias; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei; vale-transporte decorrente das despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, nos moldes do art. 4º da Lei nº 7.418/65; benefícios previdenciários de auxílio-reclusão, salário maternidade, pensão por morte, auxílio doença, aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e por invalidez; integração à previdência social.

Os autores Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga defendem a aplicação de todo o capítulo de férias da CLT, em face da determinação contida no art. 2º do Decreto nº 71.885/73.¹³

Com a promulgação da EC nº 72/2013, verificou-se a atribuição de direitos com eficácia plena e imediata aos domésticos,¹⁴ como: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (art. 7º, VII); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, X); duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, XVI); redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII); reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º, XXX); proibição de discriminação no tocante a salário e a critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (art. 7º, XXX); e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos (art. 7º, XXXI).

De outra forma, foi possível observar alguns direitos que dependem de regulamentação futura específica, constituindo normas de eficácia limitada,¹⁵ como: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, I); seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (art. 7º, II); fundo de garantia por tempo de serviço (art. 7º, III); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, IX); salário-família pago em razão do dependente

¹³ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 132.

¹⁴ Id., p. 135.

¹⁵ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013*. Curitiba: Juruá, 2013, p. 136.

do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (art. 7º, XII); assistência gratuita aos filhos e aos dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas (art. 7º, XXV); seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (art. 7º, XXVIII).

Alguns direitos merecem uma análise mais profunda, por fomentar nuances para a sua satisfação. Nesse ponto, a estipulação de jornadas semanais controladas de 44 horas e não superior a 8 horas diárias busca resguardar a integridade e a dignidade do trabalhador, evitando exploração e possibilitando o direito ao lazer.

A partir da EC nº 72/2013, que atribui eficácia plena e imediata ao direito tratado, o excedente da jornada incidirá em horas extras com remuneração superior à normal de, no mínimo, 50%. “As horas extras devem ser limitadas a duas por dia, conforme disposto no art. 59 da CLT, exceto em caso de necessidade imperiosa ou na ocorrência de força maior, aplicando-se o art. 61 da CLT”.¹⁶

Ressalta-se que o art. 74, §1º, *ab initio*, da CLT, dispõe que o horário de trabalho será anotado em registro de empregados. Cabe ao empregador doméstico a observação da jornada de trabalho do empregado, estabelecendo livro ou folha de ponto, cartão de relógio de ponto ou câmeras que possibilitem a identificação da jornada sob pena de pagar hora extra. No caso do empregado doméstico que vive ou dorme no local de trabalho, a jornada deve ser identificada e respeitada.

Em decorrência disso, se for exigido do empregado doméstico algum serviço além das 8 (oito) horas, será considerado hora extra em proteção ao horário de descanso.

Sob algumas hipóteses, torna-se visível a incidência das chamadas horas de prontidão por aplicação analógica ao caso dos empregados ferroviários. Trata-se de outro tema pertinente e dispõe acerca da circunstância em que o empregado doméstico dorme no ambiente residencial e está sempre sendo solicitado para, em uma eventualidade, atender às demandas do serviço, de forma que não há tempo livre, configurando-se o regime de “plantão”. A título exemplificativo da hipótese, inserem-se cuidadores de idosos, enfermeiras e babás.

Concorde Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli de Alvarenga:

Sempre que o empregador “exigir” que o empregado doméstico durma em sua residência, como no caso de essa situação ser condição para a sua contratação, deve-se presumir o regime de prontidão que poderá, contudo, ser afastado por prova em contrário, cabendo ao tomador dos serviços se resguardar nesse sentido. Quando, contudo, essa

¹⁶ RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013, p. 256.

permanência for acordada com o empregado também no interesse dele, como, por exemplo, quando para ele for interessante dormir no emprego para frequentar escola que fica perto de sua residência, a presunção será de que o intervalo interjornadas é sempre fruído livremente.¹⁷

Aplica-se, analogicamente, ao empregado que se recolhe em suas dependências sob alerta para prestar algum serviço, o art. 244, §3º, da CLT, que define a escala de prontidão como, no máximo, de 12 horas e estabelece que as horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 do salário-hora normal.

Conforme Luiz Otávio Linhares Renault e Maria Isabel Franco Rios:

A jornada compreende o tempo à disposição do empregador ou aguardando ordens do mesmo. [...] No tempo restante, o empregado terá a liberdade de fazer o que quiser. Poderá caracterizar horas de sobreaviso ou prontidão, ampliando por analogia o art. 244, §§2º e 3º, da CLT com o pagamento do sobretempo às razões de 1/3 ou de 2/3 do salário-hora normal, respectivamente, quando houver o hábito ou a possibilidade de requisitar do empregado, a todo instante ou a qualquer momento, tarefas ao empregado, fora da jornada normal de trabalho.¹⁸

A analogia da categoria dos ferroviários aos domésticos torna-se possível com fulcro no art. 8º da CLT. Veja-se:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

O Adicional Noturno, direito que depende de regulamentação específica futura, representa uma novidade importante, pois é corriqueira a contratação de domésticos com jornada noturna, o que demonstra uma vitória na seara dos direitos juslaborais da classe dos domésticos. Merece ressalva que o Adicional Noturno urbano é da ordem de 20% da remuneração e engloba aqueles empregados que trabalham das 22 às 5 horas. Por outro lado, o Adicional Noturno rural corresponde a 25% da remuneração e envolve aqueles que trabalham das 20 às 5 horas ou das 21 às 4 horas.

¹⁷ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013, p. 269-270.

¹⁸ RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013, p. 256.

Já relativamente ao Salário Família, eis um benefício previdenciário a ser pago mensalmente aos celetistas de baixa renda, de modo proporcional ao número de filhos de até 14 anos, com o valor de 5% do salário mínimo. O benefício busca proporcionar melhor condição de vida aos menos favorecidos e, destaque-se, foi atribuído pela EC nº 72/2013 como direito dos empregados domésticos, apesar de ainda ser um direito de eficácia limitada, pois depende de regulamentação futura.

Elucidam Adriana de Fátima Pilatti Ferreira Campagnoli e Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth:

A necessidade de regulamentação do salário-família para o empregado doméstico decorre do fato de que o empregador doméstico, por não representar atividade econômica, não está vinculado ao sistema geral de recolhimentos para custeio de tal benefício como ocorre com as empresas que, pagando diretamente aos seus empregados o salário-família, recolhem mensalmente a contribuição correspondente a 4% do salário de contribuição de seus empregados, valor este destinado ao custeio do salário-família e sendo reembolsadas destes pagamentos mediante desconto das suas contribuições à Previdência Social.¹⁹

Além disso, a mudança para a obrigatoriedade do FGTS e do Seguro Desemprego implica depósito de 8% a mais da remuneração pelo empregador na Caixa Econômica Federal. Todavia, trata-se também ainda de norma de eficácia limitada, uma vez que é imprescindível legislação para regulamentá-la.

Consoante Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli Alvarenga:

A dispensa sem justa causa do empregado doméstico irá acarretar ao empregador a obrigação de pagar a indenização correspondente a 40% sobre o montante do que está depositado em seu FGTS. Lembre-se, a bom tempo, que o rompimento do contrato de trabalho sem justa causa deste trabalhador também lhe dará o direito, além de à indenização de 40%, ao saque relativo ao depósito efetuado pelo empregador, mensalmente, em seu FGTS.²⁰

5 A Instrução Normativa nº 110 de 2014 do MTE e a efetividade dos direitos dos trabalhadores domésticos

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou no *Diário Oficial da União*, no dia 07 de agosto de 2014, a Instrução Normativa nº 110, de 06 de agosto de 2014,

¹⁹ CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker. Uma breve análise da incidência do inc. XII do art. 7º da Constituição da República para os empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72*, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013, p. 21.

²⁰ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, p. 270.

que dispõe sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico e entrou em vigor quando da publicação.²¹

A fiscalização do trabalho doméstico será realizada pelos Auditores Fiscais do Trabalho (AFT) por meio de um sistema de fiscalização indireta (art. 1º da IN), aquela realizada por meio de sistema de notificações para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do MTE (art. 1º, parágrafo único, da IN). Isso se deve ao zelo constitucional pela inviolabilidade do lar, consoante art. 5º, XI, da Constituição. Prevê o art. 5º, XI, CF/88: “A casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”.

De acordo com art. 4º da IN, em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o AFT, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal (CIF) e em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio, dependerá de consentimento expresso e escrito do empregador para ingressar na residência onde ocorra a prestação de serviços por empregado doméstico.

Então, em consonância com o art. 2º da IN, primeiramente, há a notificação postal com Aviso de Recebimento (AR), informando dia, hora e local (unidade do MTE), bem como a lista de documentos a serem apresentados. Ressalte-se que, não podendo comparecer o empregador, é permitido o comparecimento de outra pessoa da família, maior de 18 anos, que resida no ambiente da prestação de serviço (art. 2º, §2º, da IN). Cumpre ainda salientar que, se a fiscalização foi motivada por denúncia, é resguardado o sigilo quanto à identidade do denunciante (art. 2º, §4º, da IN). “O trabalhador doméstico que tiver uma situação irregular ou uma pessoa que conhecer a situação e quiser denunciar deve procurar uma unidade do MTE”.²²

Vislumbrando-se fomentar a obrigatoriedade de se assinar a CTPS, a cópia desta deverá estar sempre presente no rol de documentos a serem apresentados. Para comprovar a formalização do vínculo de emprego, a cópia deve envolver a identificação do empregado e a anotação do contrato de trabalho e das condições especiais, caso existam (art. 2º, §1º, da IN).

Assim, apresentados ou não os documentos requisitados, é de competência do Auditor Fiscal do Trabalho (AFT) a análise do caso concreto para a adoção dos procedimentos fiscais cabíveis (art. 2º, §3º, da IN). Na hipótese de o empregador, notificado para a apresentação de documentos, não comparecer no dia e na hora determinados, o AFT deverá lavrar auto de infração capitulado no §3º ou no §4º do

²¹ Disponível em: <<http://www.portal.mte.gov.br/imprensa/mte-publica-instrucao-normativa-sobre-fiscalizacao-do-trabalho-domestico/palavrachave/trabalhador-domestico-fiscalizacao-inspecao-do-trabalho.htm>>. Acesso em: 14 set. 2014.

²² Disponível em: <<http://www.portal.mte.gov.br/imprensa/mte-publica-instrucao-normativa-sobre-fiscalizacao-do-trabalho-domestico/palavrachave/trabalhador-domestico-fiscalizacao-inspecao-do-trabalho.htm>>. Acesso em: 14 set. 2014.

art. 630 da CLT, ao qual anexará via original da notificação emitida e, se for o caso, do AR comprovante do recebimento da respectiva, independentemente de outras autuações ou procedimentos fiscais cabíveis (art. 3º da IN). Importante frisar que o MTE, pelo disposto na Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014, pode aplicar multa ao empregador que não assina a Carteira de Trabalho do empregado doméstico. Destaque-se a multa mínima de R\$805,06 por não se realizar o registro da CTPS.

Conclusão

Para explanar a questão neste estudo, segue-se, aqui, a orientação e o magistério da Profª. Drª. Rúbia Zanotelli de Alvarenga.

A relação de emprego, ora tratada, imbuí-se de onerosidade decorrente da própria percepção do salário por parte do empregado doméstico. Ainda em respeito aos elementos fático-jurídicos gerais, considera-se que a subordinação jurídica atua sobre o modo de realização da prestação de serviços domésticos.

Somente a partir da EC nº 72/2013 é plausível alcançar a garantia de trabalho decente ou digno — aquele em ocupação produtiva, justamente remunerada, exercido em condições de liberdade, equidade, seguridade e respeito à dignidade da pessoa humana e ao meio ambiente — ao trabalhador doméstico, visto que torna possível o acesso à remuneração justa, à limitação razoável da jornada laborativa, à seguridade social, dentre uma série de outros direitos. Com os novos avanços na legislação em defesa dos direitos trabalhistas dos domésticos, surge a necessidade de o empregador incluir um sistema de controle de jornada, haja vista que o trabalho além da jornada contratada será considerado hora extra. Saliente-se que o fato de o doméstico dormir na residência do empregador não enseja percepção do direito.

Quanto ao Adicional Noturno e ao Salário Família, direitos que dependem de regulamentação específica futura, ambos representam inovação relevante, por ser comum a contratação de domésticos com jornada noturna e por outro ser um benefício previdenciário pago mensalmente a celetistas de baixa renda proporcional ao número de filhos de até 14 anos com o valor de 5% do salário mínimo. Tais benefícios buscam proporcionar melhores condições de vida aos menos favorecidos e foram atribuídos pela EC nº 72/2013 como direitos dos empregados domésticos, mesmo sendo direitos de eficácia limitada, por dependerem de regulamentação futura, demonstram uma vitória na seara dos direitos juslaborais dos domésticos.

Pelo exposto, vê-se que a IN nº 110 de 2014, juntamente com a Lei nº 12.964 de abril do mesmo ano, visam a coibir o não cumprimento das normas trabalhistas do empregado doméstico. São meios necessários à defesa dos direitos da categoria. O Estado finalmente deu passos rumo à valorização dos trabalhadores domésticos zelando por seus direitos com meios eficazes.

Abstract: This article aims to address the recent achievements of domestic worker in the vineyard of the Law of Labor and Social Security. This time, fundamental issues will be addressed as domestic work throughout history; domestic relationship employment requirements; decent work; the rights of domestic workers after the Constitutional Amendment (EC) nº 72/2013; Normative Instruction (IN) nº 110, 2014 of the Ministry of Labor and Employment (MTE) and the effectiveness of the rights of domestic workers.

Keywords: Employment contract. Domestic worker. Constitutional Amendment 72/2013.

Referências

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. Diarista: um empregado em busca de vínculo. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013*. Curitiba: Juruá, 2013.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013*. Curitiba: Juruá, 2013.

_____. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. A Convenção n. 189 da OIT, a Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Trabalho Doméstico no Brasil: análise Socioeconômica. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2013.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; NEIVERTH, Elisabeth Mônica Hasse Becker. Uma breve análise da incidência do inc. XII do art. 7º da Constituição da República para os empregados domésticos. In: GUNTHER, Luiz Eduardo (Coord.). *Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013*. Curitiba: Juruá, 2013.

COSTA MACHADO, Antônio Cláudio (Org.); ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.). *CLT interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo*. 5. ed. São Paulo: Manole, 2014.

DISCRIMINAÇÃO do trabalhador doméstico (CLT). Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/livretoplanseq_trabalhodomesticocidadao.pdf> Acesso em: 11 set. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FISCALIZAÇÃO e inspeção do trabalho doméstico. Disponível em: <<http://www.portal.mte.gov.br/imprensa/mte-publica-instrucao-normativa-sobre-fiscalizacao-do-trabalho-domestico.htm>>. Acesso em: 14 set. 2014.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; RIOS, Maria Isabel Franco. PEC das empregadas domésticas: impecável. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de Alvarenga; TEIXEIRA, Érica Fernandes (Org.). *Novidades em direito e processo do trabalho: estudos em homenagem aos 70 anos da CLT*. São Paulo: LTr, 2013.

TRABALHO decente (OIT). Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente>>. Acesso em: 13 set. 2014.

TRABALHO digno (OIT). Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/225435.pdf>>. Acesso em: 13 set. 2014.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

CORDEIRO, Lucas Raggi Tatagiba; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O novo contrato de trabalho do empregado doméstico. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 5, n. 20, p. 117-132, jan./mar. 2016.
